

# 高教资讯

2024年第18期(总第394期) 出版日期:2024年9月30日  
主管:山东省高等教育学会 主办:济南大学高教研究院

## 本期要目

- 我国本科专业教育的改进路向..... 1
- 工作伦理的式微与高等教育的变革..... 2
- 高等教育阶段发展个性化教育的特殊意义..... 3
- 动态调整学科专业要求 三方面提高适配度..... 4

现代意义本科层次教育的历史并不悠久,将其定位于专业教育则始于20世纪初美国高等教育制度的创新。目前我国本科教育特别是专业课程体系可能在结构性与灵活性两个方面均存在不足,而课程的多杂未必符合专业教育对深度的要求。尽管不同学校、不同专业之间不能一概而论,但确实需要基于对当代本科教育定位的深入反思,优化并重构专业教育培养方案及其课程体系。

## 我国本科专业教育的改进路向

根本症结在于存在某种认识与观念误区,即

把课程的“宽度”、“广度”、“跨度”乃至与专业相关的必修课程数量作为“厚基础”的体现,如此就难免导致开设课程的随意与凌乱。应该把专业基础课程定位于更高级课程学习之前的初级课程,与专业和主修方向高度相关,可以考虑一定的覆盖面,但课程数量不宜过多,如此或许更有利于把握专业基础课程方案设计逻辑。

◆**开放本科教育的专业选择空间。**无论是政策文本还是所秉持的理念,当下我国本科教育的总体定位是通识教育基础上的专业教育。近年来尽管我国部分大学开启了书院制和大类招生制度改革,希望以1-2年的预备期适当延缓专业选择时机,但这种专业选择更多局限于院系内部而不能跨院系,学校层面的专业选择与转换依旧受到较多限制。目前,这种试点尚未全面铺开,甚至还出现了退缩现象,其根本原因在于大类培养依旧限制了学生在更广范围选择专业。实行专业选择自主必须辅以配套的学业指导与咨询制度,应以专设机构或者项目方式为每一位尚处于不确定或难以抉择之中的学生提供针对性的指导。

◆**强化本科专业课程体系的结构性与“结晶化”。**大学给予学生应对未来不确定性的核心装备不是全面更不是杂多的知识,而是具备“通”意义上的批判性思维与创新意识以及“专”意义上的系统性专业知识结构、专业思维和专业技能。前者的要义在于“发散”,后者则讲求“收敛”。专业课程的结构性主要指专业课程之间在目标统摄下具有认知意义的有机关联。“结晶化”则意谓内容的浓缩与凝练,它具有两层含义:一是专业课程的设置不宜面太广,数量也不宜过多;二是专业核心课程,需要注重长周期的理论与实践融合的深度学习。解决课程门数过多、周期过短和内容散乱的问题,从而实现“结晶化”,这是当前我国大学本科专业课程体系改进的基本路向。

◆**正确理解专业教育的厚基础与宽口径。**所谓“厚基础”是否就是“基础性”的科目要更多,要对此予以理性定位,必须将它与“宽口径”的议题结合起来。如果本科专业划分过细,口径过窄的专业基础课程的确需要以一定的“宽”为“厚”,但也要有所收敛并保持适度。然而,如果专业口径本身较宽,专业基础课程就有必要适当收窄,否则会因为过于宽泛而与“厚”构成悖论。当前我国本科专业教育基础课程设置存在的主要问题是专业基础课程界定不清,课程流于多杂而失于凝练。其

◆**适当加强专业课程体系结构的弹性。**在对专业核心、主干课程予以提炼浓缩、腾出空间的同时,如何结合专业前沿与未来职业前景为学生提供相关的限定与自由选修课程(包括跨院系与跨学科课程),以及鼓励学生选择有助于个人发展的辅修或双学位项目,这是摆脱当前专业课程体系内容庞杂、结构性与灵活性双重不足窘境的前提。(摘自《高等教育研究》,2024年第4期,作者:阎光才)



工作伦理的式微剥夺了高等教育的优越性，但知识型社会不可逆转，高等教育仍是衔接个人和社会的纽带。高等教育未来的使命应该充分发挥社会引领作用，思考如何赋予工作以意义，通过培养人才间接参与社会契约的构建。

首先，在全球就业形势不可捉摸的今天，高等教育需要明白当前带有工业社会特征的知识体系已经明显与后现代社会格格不入，有必要及时充实专业教育内容，从提供学生以单薄的就业资格转向通用能力和体面生活的能力。高等教育应着力调整专业教育的方向，整合专业教育的内容，以更好地应对大量无意义的工作和工作伦理的式微。具体来说，高等教育需要培养个体的通用能力以提高自身的不可替代性。受到绩效主义的影响，当前的专业教育仅仅起到规训的作用，它只与考试有关，而与职业联系微弱，熟练的职业能力往往成型于长年累月的工作实践中。未来高等教育使人受益之处在于通用能力的养成。高等教育要通过通用能力的培养为每个人提供在多样的工作世界中做出自由选择的机会。

## 工作伦理的式微与高等教育的变革

其次，打破育人和育才

的二元对立，重建二者间的有机联系。在经典理论中高等教育的目的是培养“整全的人”。这一抽象的教育目标又可以演绎为两个具体目标——育人与育才。如今，由于高等教育始终延续着工业社会的传统，导致育才挤占了育人的空间，占据了高等教育目的的全部。高等教育在今天之回归育人，是要将自己变成学生自由实践的指导者，使个体在建立充足自我认知的基础上将工作等同于创造。高等教育应鼓励学生根据自身兴趣拓宽工作的选择范围，要摆脱工作伦理一直以来施加的影响，以民主和社群作为高等教育活动的理念基础。

最后，面对工作的稀缺，高等教育应重新构建与工作世界之间的关系，在为学生提供职业规划、提升学生通用能力的同时，也要归正教育目标，重申工作的意义。作为社会公共事业和全球共同利益，高等教育需要使每个人从工作的奴役中解放出来，掌握自己的生活。高等教育肩负创造未来的使命，我们期待的未来应是充满生活意义而非只是为了生存。（摘自《教育学报》，2024年第4期，作者：林苗羽 王建华）

## 以法治思维推进高校聘任制改革

加强高校法治建设，推进高校教师“预聘—长聘”制度建设依法开展。高校在制定“预聘—长聘”制度文件时要遵循法制统一、于法有据的原则，对各项人事制度文件进行合法性审查，依法明确和界定相关概念和原则，推进高校教师队伍治理体系和治理能力现代化。

加强高校教师预聘阶段的合同规范管理，确保“预聘—长聘”制度改革有法可依。“预聘—长聘”制度是推进高校教师全员聘用合同制的主要形式之一，而聘用合同是高校和教师之间确定法律关系和权利义务最重要的主要依据。高校必须依法依规加强对高校教师预聘阶段的合同管理：要确定高校和教师之间的平等法律主体关系，在平等协商的基础上达成一致；要明确双方的权利义务，特别是教师的入职待遇、资源保障和主要任务、晋升标准等；要加强对聘用合同的法律审查，确保合同签订合法合规。

加强高校教师晋升阶段的考核评价制度建设，做到“预聘—长聘”制度改革有规可循。必须以法治思维加强高校教师考核评价制度建设：要严格依据双方合同约定的义务和标准进行考核评价，不能随意更改考核标准；要依法依规建立严谨规范的人才评价机制，规范同行评议结果和学校评聘标准的使用；要合理确定考核评价周期，不能随意更改考核时间；要依法监督考核评价过程，探索建立教师考核评价听证制度。

加强高校教师流转阶段的权益保障制度建设，推动“预聘—长聘”制度改革行稳致远。高校管理者要牢固树立依法办学、依章管理的意识，提高运用法治思维推进改革、推动发展的能力。要建立完善申诉制度和纠纷解决机制，依法依规处理各种利益诉求和纠纷；建立健全教师权益救济制度，切实保障教师职业安全；加强对落聘教师的适应性分流引导，探索搭建教师流转平台，帮助他们寻找合适的学术机构再就业。（摘自2024-09-25《法治日报》，作者：王云海）

大学  
肩负着将

## 高等教育阶段发展个性化教育的特殊意义

大学  
生也比其

学生从学校输送至社会的重任,发展个性化教育既是劳动力市场提出的要求,也是受教育者离开学校后仍能够具备终身学习能力的保障。信息时代的劳动力市场不同于讲求标准合规的工业时代,需要更多具备开拓精神和创新能力的多元智囊,培养具有不可替代性的高素质人才变得格外重要。人的不可替代性就是其所具备的他人没有的优质个性,集中体现于强大的自主性和卓越的创造力,而这些特质的培养只有通过启发人的认知、调动人的智能,也就是个性化教育才能实现。

大学的课程设置主要遵循专业逻辑,相较于被规定好的有限基础学科,教师教学服务学生个性发展的空间更大。在教学内容层面,基本专业知识与素养训练之余,教师可以利用高深知识及其探究过程启迪学生的专业志趣,并根据学生的兴趣方向有选择性地呈现不同的专业化内容;在教学方法层面,无须被讲授法传递基础知识的高效率绑架,教师得以有空间充当引导者的角色,注重课堂互动与探究,鼓励学生进行自主思考或合作学习;在课堂之外,教师也可以鼓励学生充分利用更加开放的学习环境,选择多样的课外高影响力教育活动来丰富自身的学习经历。

他教育阶段的受教育者身心状态更成熟,更有可能对自身多元智能的发展情况做出清晰的觉察,更具备自主学习的潜力,更有条件充分地利用教育者让渡出的“学什么”和“怎么学”的决定权。当前零零后已经几乎覆盖我国本科生群体,这些成长于全球化、信息化时代的青年人对自身个性的彰显有更强烈的向往。在高等教育普及化的大背景下,这意味着我们面对的是更加多样、也更渴望多元的受教育群体,关注每个学生,重视每个学生,激发其自主学习的潜力,帮助每个学生最大限度地挖掘和拓展自身的多元智能,允许每个学生成为他自己,认可多样化的生命价值,才是真正意义上公平优质的高等教育。

(摘自《复旦教育论坛》,2024年第3期,作者:曹雪萌 史静寰 张蓝文)

我国悠久的单位制治理传统,导致高等教育领域主要通过单位

## 实现高校教师评价理念的根本性转变

制实施逐级绩效问责评价,教师处于自上而下绩效问责评价链条的末端。这种基于绩效问责的高校教师评价产生了诸多意外后果:一是绩效问责评价导致教师评价标准“水涨船高”,使教师工作在突破合同约定工作量标准的场域。二是绩效问责评价导致教师出现两种极端行为。一部分教师追求高产出和高指标,不断抬高了教师评价标准;而另一部分教师面对不断抬高的评价标准则放弃参与竞争。三是过度的绩效问责导致问责失灵。

绩效问责评价的前提假设是建立在不信任教师的基础上的。因此,高校教师评价往往只是将教师作为评价对象,在高校与教师之间形成了一种对立或提防关系。由于缺乏信任和合作,缺乏教师参与,教师评价往往出现“零和博弈”。**要将这种要求落实到教师评价理念上,就必须确立基于信任的发展性评价和合作评价理念。**高校和教师应围绕发展建立起相互理解和信任的关系,通过信任机制建立起合作评价关系,实现以评价促进发展的目的。

**要将这种评价理念落实到实践中,首先要正确认识信任与问责的关系。**教师评价制度的立足点是信任,信任产生凝聚力,信任关系是教师职业安全感的基础。但信任教师不是对教师的教学科研工作没有要求,并不意味着教师职业没有压力,而是在评价理念立足点变化的基础上形成评价共识,保持信任与问责之间的平衡。其次是要管控好教师评价的“溢出效应”,不能让教师评价承载过多的分配性功能。**评价结果要更多用于促进教师自我改进和发展。**再次是要在教师入口处把关。高校和教师都要有契约精神——高校遴选出能与学校地位匹配的教师,教师在择高时要考虑自身能力水平的匹配性。目前高校教师评价面临的困境,很大程度上缘于没有把握好教师入口关,将教师评价后置了。将教师评价后置开展绩效问责评价,无论对教师还是对高校来说都是一种伤害。(摘自《教育发展研究》,2024年第13期,作者:张应强)

## 中共中央 国务院出台关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见

9月25日,《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》发布。意见提出,以推动高质量发展为基础,以实施就业优先战略为引领,以强化就业优先政策为抓手,以破解结构性就业矛盾为着力点,以深化就业体制机制改革为动力,以不发生规模性失业风险为底线,持续促进就业质的有效提升和量的合理增长。意见部署了强化宏观调控就业优先导向、增强现代化产业体系就业协同性、支持各类经营主体稳岗扩岗、提升区域协调发展就业承载力、培育就业扩容提质新动能、提高教育供给与人才需求的匹配度、健全终身职业技能培训制度、拓宽技能人才发展通道、拓展高校毕业生等青年就业成才渠道等24条举措。(摘自人民网,2024-09-25发布)

### 教育部:下一步将动态调整学科专业要求 三方面提高适配度

9月26日,国务院新闻办公室举行“推动高质量发展”系列主题新闻发布会。针对近期一些高校调整本科专业的情况,教育部副部长吴岩表示,“人才培养为本,本科教育是根”“本科不牢,地动山摇”,这就说明本科教育在高等教育里面具有不可替代的基础性重要作用。吴岩透露,下一步将会动态调整学科专业的要求。第一,要提高本科专业建设与国家战略急需的适配度。第二,要提高高校特别是地方高校专业建设与区域发展的适配度。第三,要提高本科专业建设与学生全面发展的适配度。(摘自教育部网站,2024-09-26发布)

### 2024年重点领域校企供需对接活动举办

9月28日,教育部、工业和信息化部、国务院国资委在安徽省芜湖市联合举办2024年重点领域校企供需对接活动,推动高校与企业加强供需对接和人才交流,推进以科技发展和国家战略需求为牵引的人才培养模式改革,助力高校毕业生高质量充分就业和企业人才储备。此次活动聚焦战略重点,围绕新一代信息技术、人工智能、航空航天、新能源等战略性新兴产业领域遴选参会高校和企业,促进重点领域校企人才供需精准对接、提前适配。活动覆盖范围广泛,聚合国家部委、地方政府和行业组织等各方面资源,参会单位覆盖省级高校毕业生就业工作主管部门、部属高校、省属高校、中央企业、民营企业和地方企业等多种类别,近400所高校、300家企业参加。校企供需对接交流为此次活动主体,同步开展典型案例宣传、线上供需对接、行业专场分享、就业工作研讨等多场活动,有效服务重点领域及相关行业、区域发展。(摘自新华网,2024-09-28发布)

### 北京发布新质生产力人力资源开发目录

9月14日,北京市人力资源和社会保障局发布《北京市新质生产力人力资源开发目录(2024年版)》(以下简称“2024年版《目录》”)。这是北京市连续第五年编制发布人力资源开发目录,2024年版《目录》由《重点产业领域人力资源开发目录》和《技能人才需求目录》构成,聚焦新质生产力发展要求,更加突出服务科技创新、推动数字化绿色化和区域人才需求。今年,结合人力资源市场997万招聘数据分析和重点企业问卷调查结果,对目录进行了全面优化升级。首次增设“重点需求区域”,助力产才深度融合。围绕服务新技术、新业态发展,增加了数字人技术研发与应用、低空飞行器研发与制造等核心领域。锚定加快全面绿色转型目标,增加了环境社会治理(ESG)体系建设、氢能技术研发与应用等核心领域。紧跟职业发展变化和趋势,将人社部等三部门2024年公布的云网智能运维员、智能网联汽车测试员等新职业(工种)列入目录。(摘自人民网,2024-09-15发布)